INZICHT MAGAZINE AIZ

Jaargang 4
Oktober 2025 — Zeeland

#2

Arbeidsmarkt
InZicht.nl
Etil research group

INHOUD

Krapte op de arbeidsmarkt: geen adempauze	5
Nederland vergrijst: zo ziet dat eruit	6
Prognoses: bevolkingsdaling in heel veel landen	7
Hoe de arbeidsmarkt zich kan voorbereiden	12
Kerncijfers en belangrijke trends en ontwikkelingen	16
ArbeidsmarktInZicht: visie en doelstelling	20

COLOFON

Dit magazine is onderdeel van het arbeidsmarktplatform ArbeidsmarktInZicht (AIZ). AIZ is een initiatief van Etil Research Group (Etil).

Met medewerking van Panteia.
Etil is datapartner van het CBS.

KRAPTE OP DE ARBEIDSMARKT: GEEN ADEMPAUZE

Onzekerheid door wereldwijde ontwikkelingen en afnemende groei van het arbeidsaanbod in de komende jaren vormen een rem op het groeitempo van onze economie. Nu al is te zien wat dat betekent voor de arbeidsmarkt: de spanning neemt af en het hoogtepunt van de krapte lijkt achter ons te liggen.

Niets is echter minder waar. We mogen ons niet laten misleiden nu de economie de adem inhoudt. Structurele arbeidsmarktkrapte is een urgent vraagstuk in de komende decennia. Door vergrijzing en ontgroening blijft het tekort aan personeel groot – de mensen zijn simpelweg op.

Natuurlijk treedt er een aanpassingsmechanisme in werking: bedrijven kiezen ervoor minder hard te groeien, verminderen de kwaliteit van hun producten of diensten of vinden andere oplossingen voor groei in de productie. Ze vinden mogelijkheden om de arbeidsproductiviteit te verhogen en kiezen voor outsourcing of offshoring. Dergelijke veranderingen in de bedrijfsvoering kosten echter tijd en leiden niet altijd tot maatschappelijk wenselijke uitkomsten. Er zullen knelpunten blijven bestaan en er zullen keuzes gemaakt moeten worden.

Er is dan ook geen ruimte voor een adempauze. De structureel krappe arbeidsmarkt moet bovenaan de agenda blijven. Juist nu de spanning iets afneemt, is het belangrijk én mogelijk om te handelen en te voorkomen dat Nederland muurvast loopt.

Dit magazine schetst de verschillende aspecten van vergrijzing waarmee Zeeland en Nederland nu en in de komende jaren te maken krijgen. De inzichten bieden een solide basis voor beleid. Want hoewel marktmechanismen ook bij structurele krapte hun werk doen, is het zeer de vraag of de maatschappelijke impact van die aanpassingen wenselijk zal zijn.

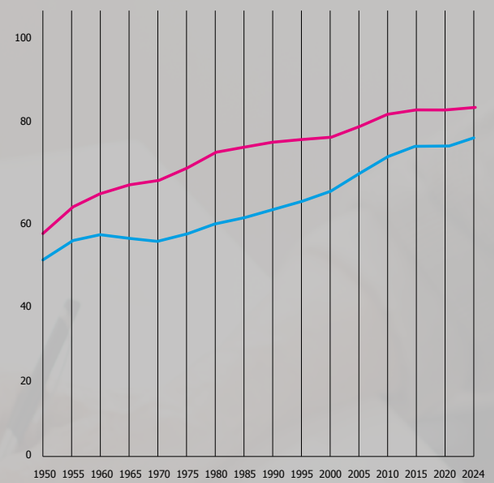
Op korte en middellange termijn zijn gerichte maatregelen nodig om het vergrijzingsvraagstuk en de bijbehorende arbeidsmarktkrapte beheersbaar te houden. Eenvoudige of eenduidige oplossingen bestaan niet, maar met gefundeerd beleid kunnen de negatieve effecten tijdig worden afgezwakt. Dat is precies wat ArbeidsmarkInZicht nu al laat zien: de krapte is blijvend – en vraagt om vooruitdenken, keuzes en actie.

Jeroen Meuwissen
Manager Arbeidsmarkt ArbeidsmarktInZicht

Oktober 2025

NEDERLAND VERGRIJST: ZO ZIET DAT ERUIT

Levensverwachting

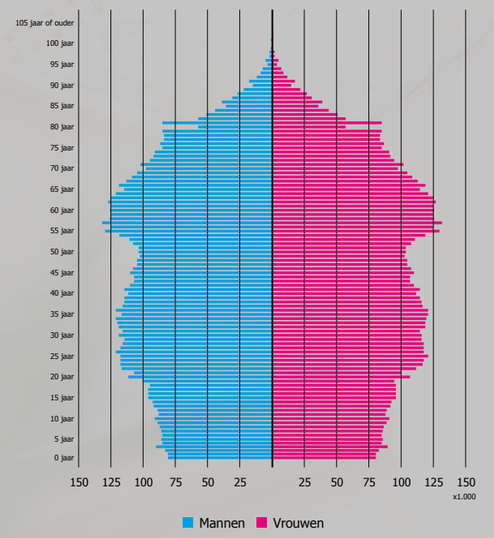


Levend geboren kinderen
Totaal levend geboren kinderen (aantal)

PERIODEN	
1950	229.718
1960	239.128
1970	238.912
1980	181.294
1990	197.965
2000	206.619
2010	184.397
2020	168.681
2023	164.487
2024	166.143

Bron: CBS

Leeftijdsopbouw: Nederland 2025



Nederlanders worden gemiddeld steeds ouder en het aantal kinderen dat wordt geboren daalt. Gevolg: Nederland vergrijst. Die vergrijzing wordt de komende decennia steeds sterker. Het CBS verwacht dat het aantal 65-plussers in Nederland toeneemt van 3,77 miljoen (20,9% van de totale bevolking) in 2024 tot 4,95 miljoen (24,8% van de totale bevolking) in 2070.

Dat maakt dat de verhouding tussen de aantallen ouderen en de aantallen werkenden verschuift.

Dit zijn de trends:

- De verhouding tussen de instroom van jongeren in de beroepsbevolking en de uitstroom van ouderen uit de beroepsbevolking verandert. De omvang van de beroepsbevolking neemt niet langer toe en in sommige regio's neemt die zelfs af. Dat leidt volgens de raming van het Centraal Planbureau (CPB) tot een lagere groei van de economie.
- Doordat de AOW-leeftijd is gestegen, vergrijst de beroepsbevolking. Mensen werken daardoor langer door, wat een logische keuze is. Immers opties om eerder uit het arbeidsproces te stappen werden duurder of zijn zelfs helemaal verdwenen.
- De betaalbaarheid van de sociale zekerheid komt verder onder druk te staan. Het wordt moeilijker om de inkomens van en zorg voor ouderen overeind te houden, omdat minder werkenden via de belasting het geld moeten opbrengen voor een groeiend aantal ouderen.

PROGNOSES: BEVOLKINGSDALING IN HEEL VEEL LANDEN

De wereldranglijst van snel vergrijzende landen bestaat vrijwel uitsluitend uit Europese landen. Met 20,9% 65-plussers staat Nederland pas op de 24e plaats op die ranglijst, na Duitsland en de nodige Midden- en Oost-Europese landen. Ook Zuid-Europa scoort op dit moment hoog qua aandeel ouderen.

In de loop van de komende decennia zal Nederland niet meer tot de top-25 vergrijzende landen behoren. In 2050 en vooral daarna neemt het aandeel ouderen in Oost-Aziatische landen namelijk sterk toe. In 2100 zal in China en Zuid-Korea meer dan 45% van de bevolking ouder zijn dan 65. Er is vanuit die regio dus niet veel (kennis)migratie naar Nederland te verwachten. Ook de Midden- en Oost-Europese landen vergrijzen snel en net als een aantal Latijns-Amerikaanse landen. Dit alles resulteert volgens Eurostat uiteindelijk in forse afnames van de bevolking in 2100.

In 2100 zal in China en Zuid-Korea meer dan 45% van de bevolking ouder zijn dan 65.

Eurostat heeft voor Nederland twee bevolkingsprognoses opgesteld voor 2100[1]: één met en één zonder immigratie. Zonder immigratie krimpt de bevolking in het hele land. Komen er wel nog migranten naar Nederland, dan hebben in 2100 alleen de huidige krimpregio's minder inwoners. Dat geldt dus voor de regio's aan de rand van het land en voor Gooi en Vechtstreek. Als er sprake is van veel immigranten, dan neemt in de Randstad de bevolking toe, met name in Zuid-Holland. De bevolkingsgroei zal wat minder sterk zijn in de provincie Utrecht en in de regio Groot-Amsterdam.

In Europa verschilt de bevolkingsontwikkeling richting 2100 nogal per land. Naar verwachting neemt de bevolking in het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk en Zweden toe. De Nederlandse bevolking zal in 2100 5% kleiner zijn dan in 2024, de Duitse bevolking krimpt met 16%. Dat valt allemaal nog mee ten opzichte van andere landen: Oekraïne -61%, Polen -49%, Roemenië -43%, Italië -40% en Spanje -31%.

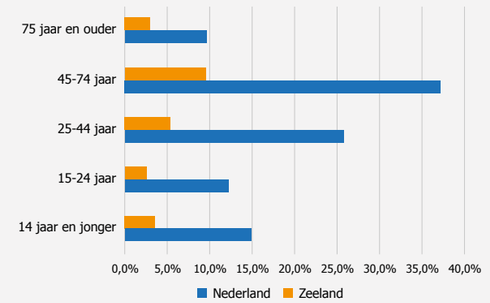
CONCLUSIE
Er zijn op termijn weinig arbeidsmigranten en kennismigranten te verwachten uit Oost-Europa, Zuid-Europa, Oost-Azië en Latijns-Amerika (inclusief de koninkrijksgebieden). Bedrijven en instellingen in de meeste landen zullen al snel de emigratie gaan beperken en de immigratie willen bevorderen, afhankelijk van de financiële haalbaarheid. Dit betekent voor Nederland en zeker ook voor de UTA-regio dat er steeds meer vakmensen en academici zelf moeten worden opgeleid en dat kennis en vaardigheden op peil moeten blijven om talentverspilling te voorkomen.

VERGRIJZING, BEVOLKINGSKRIMP EN DE ARBEIDSMARKT
In grote delen van Nederland, vooral aan de randen, leidt de vergrijzing tot bevolkingskrimp: Noord- en Oost-Groningen, Noordoost-Friesland, grote delen van Drenthe, de Achterhoek, Zuid-Limburg, Zeeuws-Vlaanderen en Walcheren. Het geldt ook voor Gooi en Vechtstreek. In al deze regio's daalt het aantal werkenden in verhouding tot de niet-werkende beroepsbevolking.

In de Randstad woont en werkt een groter aantal jongeren. Toch zal de vergrijzing ook hier gaan doorwerken. De reden: er zullen minder arbeidsmigranten naar ons land komen, omdat veel andere landen nog veel sneller vergrijzen dan Nederland. Nu haalt Nederland een steeds groter deel van de werkende beroepsbevolking uit andere delen van de EU. Academici en andere hoger opgeleiden komen uit de hele wereld naar Nederland/de UTA-regio. Zij spelen een belangrijke rol in de bevolkingsontwikkeling. Het buitenlands migratiesaldo laat zien hoeveel mensen structureel naar ons land komen. Daarnaast is de inschatting dat er nog eens net zoveel arbeidsmigranten tijdelijk in Nederland komen werken (vaak in verband met seizoenswerk).

VERGRIJZING IN ZEELAND
De leeftijdsopbouw van de regio helpt om een beeld te vormen van ontwikkelingen in de komende jaren. In Zeeland zijn er in 2025 net als in Nederland naar verhouding meer 50 tot 67-jarigen dan minderjarigen zijn. Het aantal mensen in Zeeland tussen de 0 en 17 jaar die wat betreft leeftijd de 50 tot 67-jarigen op de arbeidsmarkt zouden kunnen vervangen, is ruim 66 duizend. Als al deze jongeren gaan werken en zij de enigen zijn die de vacatures van de vertrekkende mensen invullen ontstaat er een gat van 29 duizend. Hoewel de uitstroom door pensionering op de arbeidsmarkt ook op andere manieren wordt opgevangen - bijvoorbeeld door de inzet van automatisering of digitalisering of door werk anders in te richten, is de instroom van jongeren hierin van oudsher altijd een belangrijke factor geweest.

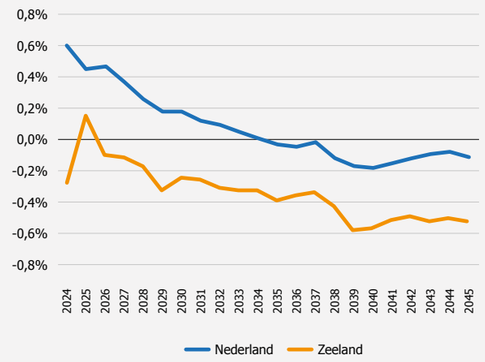
Bevolkingsopbouw naar leeftijd



Het is waarschijnlijk dat het voor de kennismigranten minder aantrekkelijk wordt om naar Nederland te gaan. Ze kunnen dan immers ook in het eigen land geschikte banen vinden.

	Nederland	Zeeland
0-16	2.897.872	66.109
50-66	3.904.909	95.693
Verschil	1.007.037	29.584
Verschil als % totale bevolking	5,6%	7,5%

Ontwikkeling potentiële beroepsbevolking
(aantal 15-74-jarigen)



Bron: CBS, Primos 2025, bewerking Etil

Het is te verwachten dat de druk op de arbeidsmarkt in Zeeland gaat toenemen. De prognoses laten een afname in de potentiële beroepsbevolking zien. De gevolgen voor de arbeidsmarktkrapte worden mogelijk afgezwakt door het gebrek aan (betaalbare) woningen in de Randstad. Daardoor kiezen bepaalde beroepsgroepen, bijvoorbeeld leraren en pabo-afgestudeerden, ervoor om te verhuizen naar regio's waar die woningen nog wel zijn.

De invloed van de vergrijzing is niet voor elke sector even groot. Sectoren die zouden moeten anticiperen op een grote vervangingsvraag zijn de (semi)publieke sectoren (openbaar bestuur, onderwijs en zorg), de techniek, de financiële dienstverlening en de landbouwsector. Ook in de horeca en retail slaat de vergrijzing toe onder het vast personeel, dat zijn namelijk de specialistische vakkrachten. Verder zal er een groeiend tekort aan mbo-afgestudeerden ontstaan voor banen die bij hun opleiding passen. (Te) veel jongeren kiezen voor het hoger onderwijs in plaats van het mbo. Om de tekorten op te vangen wordt veel verwacht van technologische oplossingen. Helaas zijn die oplossingen er vaak (nog) niet of kunnen ze niet worden toegepast.

DE ARBEIDSMARKT ONDER DRUK

Zonder flankerend beleid zal de Nederlandse arbeidsmarkt veel last hebben van de ontwikkeling van de (beroeps)bevolking. De ene sector zal daar meer mee te maken krijgen dan andere sectoren. Voor het arbeidsmarktbeleid wordt het lastig kiezen. De keuze voor de ene sector kan namelijk het doodvonnis voor een andere sector betekenen.

PUBLIEKE DIENSTVERLENING ONDER DRUK

Het personeel in de zorg wordt ouder en beëindigt de komende jaren de arbeidsrelatie én het aantal ouderen dat zorg nodig heeft, neemt toe. De voorspelling is dat al in 2034 15% van de zorg niet meer geleverd kan worden vanwege de dubbele vergrijzing. Arbeidskrachten uit andere landen zijn maar moeilijk in te passen als vervanging vanwege taal- en cultuurproblemen en niet vergelijkbare diploma's. Beleidsmakers wijzen naar vrijwilligers en mantelzorgers als oplossing. Dat zal echter niet werken: het aantal potentiële vrijwilligers en mantelzorgers blijft verhoudingsgewijs achter bij het aantal 85-plussers. Van de beschikbare mantelzorgers en vrijwilligers werken er bovendien veel in de zorgsector, waar van hen gevraagd wordt om meer uren te maken of meer taken op zich te nemen. Ook dat legt een rem op het beschikbare potentieel.

De regering wil de krijgsmacht sterk uitbreiden, maar het burgerpersoneel van Defensie staat nu al onder druk. In de Randstad speelt de vergrijzing van het onderwijs, terwijl de behoefte aan onderwijs minstens op hetzelfde niveau zal blijven vanwege het aantal kinderen. Steeds meer scholen zetten onbevoegde leraren in als vrijwilligers of voeren een vierdaagse lesweek in. Maar het tekort aan vrijwilligers én een tekort aan kinderopvang zet de arbeidsmarkt elders weer onder druk. Een ander gevolg van de vergrijzing van de onderwijssector is dat de leeftijdskloof tussen onderwijsgevenden en leerlingen toeneemt. Vraag is wat dat betekent voor de kwaliteit van het onderwijs.

Ook in de techniek is sprake van vergrijzing. Oudere technici stoppen met werken. Volgens de prognoses worden dat er de komende jaren meer. Gevolg: haperingen bij de energietransitie, tekort aan gespecialiseerde monteurs. Veel medewerkers in de technische sectoren raken vanwege fysieke slijtage arbeidsongeschikt vóór de pensioengerechtigde leeftijd en ook voordat ze in aanmerking komen voor Regelingen voor Vervroegd Uittreden (RVU). Vergelijkbare problemen spelen ook in de logistieke sector en in delen van de zorg.

Terwijl de vraag naar IT-oplossingen toeneemt, neemt het arbeidsaanbod af door een aanzienlijke vergrijzing; veel IT'ers werken al ruim veertig jaar in de sector. Dit leidt niet alleen tot veel uittreders, maar maakt ook dat oudere IT'ers de nieuwste ontwikkelingen niet hebben gevolgd of met verouderde programmatuur werken.

BIJKOMEND PROBLEEM: ONTGROENING AAN DE RANDEN

De (potentiële) krimpregio's hebben in samenhang met de vergrijzing te maken met het wegtrekken van jongeren: ontgroening. Dat maakt het vrijwel onmogelijk om het onderwijsaanbod te handhaven. Te weinig leerlingen betekent immers dat docenten (als die er al zijn) niet rendabel kunnen worden ingezet. Opleidingen verdwijnen en dat maakt dat het aantal mensen met zo'n opleiding afneemt voor de hele Nederlandse arbeidsmarkt, dus ook voor de Randstad. Het kan zelfs zo zijn dat mensen die in de Randstad zijn afgestudeerd vanwege het woningtekort een baan zoeken in de regio.

DE LICHTPUNTJES DIE ER NU NOG ZIJN: OUDEREN EN MIGRANTEN

De gemiddelde uittredeleeftijd van werkende Nederlanders was in 2024 opgelopen tot 66,1 jaar. Ook stijgt het percentage ouderen dat na het bereiken van de 67-jarige leeftijd doorwerkt, al werken zij vaak minder uren of stappen ze over naar een ander beroep.

Landen met een relatief jonge bevolking hebben er belang bij hun goed opgeleide landgenoten niet te laten emigreren naar Europa.

Arbeidsmigranten komen op drie manieren beschikbaar voor de Nederlandse arbeidsmarkt: via studie, als kennismigrant en als tijdelijke arbeidsmigrant aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Veel internationale studenten gaan na hun studie in Nederland aan het werk. Dit aantal zal echter gaan dalen. Enerzijds zet de huidige regering in op Nederlandstalig onderwijs ten koste van het Engelstalige, waardoor er minder internationale studenten naar Nederland komen. Verder zal het aantal internationale studenten zelfs bij ongewijzigd beleid afnemen door de sterk toenemende vergrijzing in een groot aantal landen. Het wordt voor studenten aantrekkelijker om na de studie terug te keren naar het land van herkomst.

Hiernaast is al beschreven dat veel landen te kampen hebben met een aanzienlijk grotere vergrijzing dan Nederland. Het is waarschijnlijk dat het voor de kennismigranten minder aantrekkelijk wordt om naar Nederland te gaan. Ze kunnen dan immers ook in het eigen land geschikte banen vinden. Ook de landen met een relatief jonge bevolking hebben er belang bij hun goed opgeleide landgenoten niet te laten emigreren naar Europa. Ze zijn in het eigen land, waar de bevolking groeit, hard nodig.

Het zal ook lastiger worden vervangers van buiten Europa te vinden, omdat die ook terecht kunnen in landen dichter bij h et land van herkomst.

De sectoren waar veel arbeidsmigranten aan het werk zijn, zullen dat gaan merken.

Wat betreft de (tijdelijke) arbeidsmigranten aan de onderkant van de arbeidsmarkt is te verwachten dat de migratiestromen binnen Europa zullen afnemen. En het zal ook lastiger worden vervangers van buiten Europa te vinden, omdat die ook terecht kunnen in landen dichter bij het land van herkomst. De sectoren waar veel arbeidsmigranten aan het werk zijn, zullen dat gaan merken: de tuinbouw, de vleesverwerkende industrie, de schoonmaaksector, de distributiecentra en de kabelleggers. Maar ook andere sectoren, waar arbeidsmigranten op basis van hun skills en diploma's ingezet kunnen worden: de bouw bijvoorbeeld.

EN DAN NOG DIT…

- Ouderen blijven langer economisch actief, en daarmee blijven ze ook langer consumeren. Dat betekent dat er evenveel of zelfs meer dienstverlenend personeel nodig blijft.
- Er is een gebrek aan geschikte woningen voor ouderen, waardoor er geen doorstroom plaatsvindt. Wanneer een ouder koppel of overblijvende partner in de (te) grote woning blijft, vergroot dat de druk op de (regionale) woningmarkt. Zoals al eerder genoemd: mensen zoeken dan een baan in een regio waar ze wel een woning kunnen krijgen. Dat heeft effect op de (regionale) arbeidsmarkt.
- Het aantal AOW'ers neemt in verhouding tot de beroepsbevolking sterk toe. Er is dus een tekort aan arbeidskrachten en dat maakt dat de arbeidskosten stijgen. Dat zou ertoe kunnen leiden dat de AOW-leeftijd sneller verhoogd wordt, met als gevolg: een toename van het arbeidsaanbod en minder stijging van de arbeidskosten.
- Stel dat de AOW wordt belast en ouderen daardoor minder geld te besteden hebben. Dit is politiek natuurlijk moeilijk te verkopen, maar het kan wel vraag naar arbeid doen dalen.

[1]*Het CBS gaat in zijn raming tot 2070 uit van een gematigde vorm van migratie en voorziet een ontwikkeling die ligt tussen de beide prognoses van Eurostat.*

HOE DE ARBEIDSMARKT ZICH KAN VOORBEREIDEN

Het is duidelijk: er zijn oplossingen en beleidskeuzes voor de arbeidsmarkt nodig. De vergrijzing brengt immers flink wat negatieve gevolgen voor de arbeidsmarkt met zich mee en in het verlengde daarvan voor de economie en de maatschappij. Als er geen oplossingen komen, of de keuzes worden niet gemaakt, kan dat aanzienlijke schade betekenen voor maatschappij en economie. Dan ontstaan er aanpassingsmechanismen die mogelijk onwenselijk zijn. Kapitaalkrachtige werkgevers betalen dan hogere lonen en kunnen vooruit. Publieke voorzieningen komen echter onder druk, evenals bedrijven waar minder financiële ruimte is.

WAT IS ER TE KIEZEN?

1. **Maatregelen om het arbeidsaanbod aan te passen**

   a. *Meer en sneller verhogen van de AOW-leeftijd dan eerder gepland.*
   Dit kan pas na 2030, omdat de AOW-leeftijd wettelijk is vastgelegd tot en met 2030. De vraag blijft echter of veel ouderen op basis van hun fysieke en geestelijke gesteldheid langer kunnen of willen doorwerken en of ze nog interessant zijn voor werkgevers. Omdat veel 67-plussers nu als vrijwilliger werken, komen er minder vrijwilligers beschikbaar als de AOW-leeftijd wordt verhoogd. Terwijl er veel vrijwilligers nodig zijn, vooral om de zorg te ontlasten. Conclusie: naar verwachting zal verhoging van de AOW-leeftijd niet veel opleveren.

   b. *Stimuleren van werken door ouderen*
   Uit nieuwe cijfers van Eurostat blijkt dat Nederlanders een carrière van gemiddeld 43,8 jaar hebben. Dat is ruim zes jaar langer dan de gemiddelde EU-inwoner. Toch kan doorwerken gestimuleerd worden. Veel 67-plussers hebben een voldoende goede fysieke gesteldheid om (parttime) door te werken. Er zijn echter nog de nodige obstakels. Volgens de meeste cao's stopt het arbeidscontract automatisch als de AOW-leeftijd is bereikt. Doorwerken kan bovendien alleen op tijdelijk contract, het ziekterisico voor werkgevers wordt beperkt tot 6 weken doorbetaling en bij faillissement betaalt UWV 6 weken in plaats van 3 maanden door. Dit maakt doorwerken na de AOW-leeftijd impopulair.

   c. *Bevorderen van immigratie van arbeidsmigranten, kennismigranten en werkende asielmigranten*
   Het toelaten van meer arbeidsmigranten is een oplossing voor de vergrijzing. Door hun aantal de komende jaren te limiteren worden de problemen alleen maar groter. Het zou bovendien helpen om arbeidsmigranten zo snel mogelijk naar banen toe te leiden die een toegevoegde waarde voor economie en maatschappij hebben. Dat betekent dat ze werk gaan doen op hun niveau, in plaats van laagbetaalde arbeid. Daarvoor is het nodig dat diploma's sneller en beter worden gewaardeerd. Vanuit de uitzendwereld lopen al de nodige projecten om asielzoekers aan werk te helpen voordat ze als statushouders volledig beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.

   Nog afgezien van het politieke klimaat, dat ongunstig is voor dit soort maatregelen, vormt ook het woningtekort een probleem. Verder neemt het potentieel aan arbeidsimmigranten af door enerzijds de vergrijzing elders en het betere economische klimaat in andere landen. Immigratie betekent dus hooguit dat het probleem een paar jaar opschuift. Daarnaast worden immigranten ook oud (zie ook het rapport van de Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050 onder leiding van oud-ambtenaar Van Zwol). Kennismigratie vanuit Afrika en delen van Azië betekent een braindrain voor deze landen, wat nadelen kan hebben voor de wereldorde en -economie.

   d. *Sneller afstuderen van studenten en scholieren*
   Als studenten, bijvoorbeeld door de langstudeerboete, gedwongen worden sneller af te studeren, komen ze eerder beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Wel hebben ze dan minder ruimte voor bijbanen, wat fnuikend is voor de sectoren waarin ze die bijbanen hebben, maar ook een ruimere studiefinanciering nodig maakt. Een optie zou kunnen zijn om studenten in bijbanen of stages op het terrein van hun studie te laten werken. De studiefinanciering hoeft dan niet verruimd te worden, maar er ontstaat wel grote druk op de retail en de horeca, waar nu veel studerenden werken.

   e. *Sturen van de studiekeuze*
   Doordat er overal tekorten aan personeel zijn, blijft dit lastig. Een studie aan iemand ontraden omdat elders op de arbeidsmarkt de tekorten nog groter zijn, is ingewikkeld. Ook is de kans op succesvolle afronding van een studie groter als die studie past bij de keuze die de student zelf heeft gemaakt.

2. **Maatregelen om de arbeidsvraag te beperken**

   a. *Outsourcing/productie naar het buitenland*
   Dit is alleen mogelijk voor bedrijven en instellingen die voor hun dienstverlening niet aangewezen zijn op Nederland en waarvoor elders arbeidsaanbod beschikbaar is. Outsourcing kan een oplossing bieden voor de industrie. Al betekent het meestal wel: langere aanvoerlijnen en een andere werkcultuur. En last but not least hebben ook veel andere landen te kampen met sterke vergrijzing, waardoor het de vraag is of er voldoende medewerkers met de juiste skills te vinden zijn.

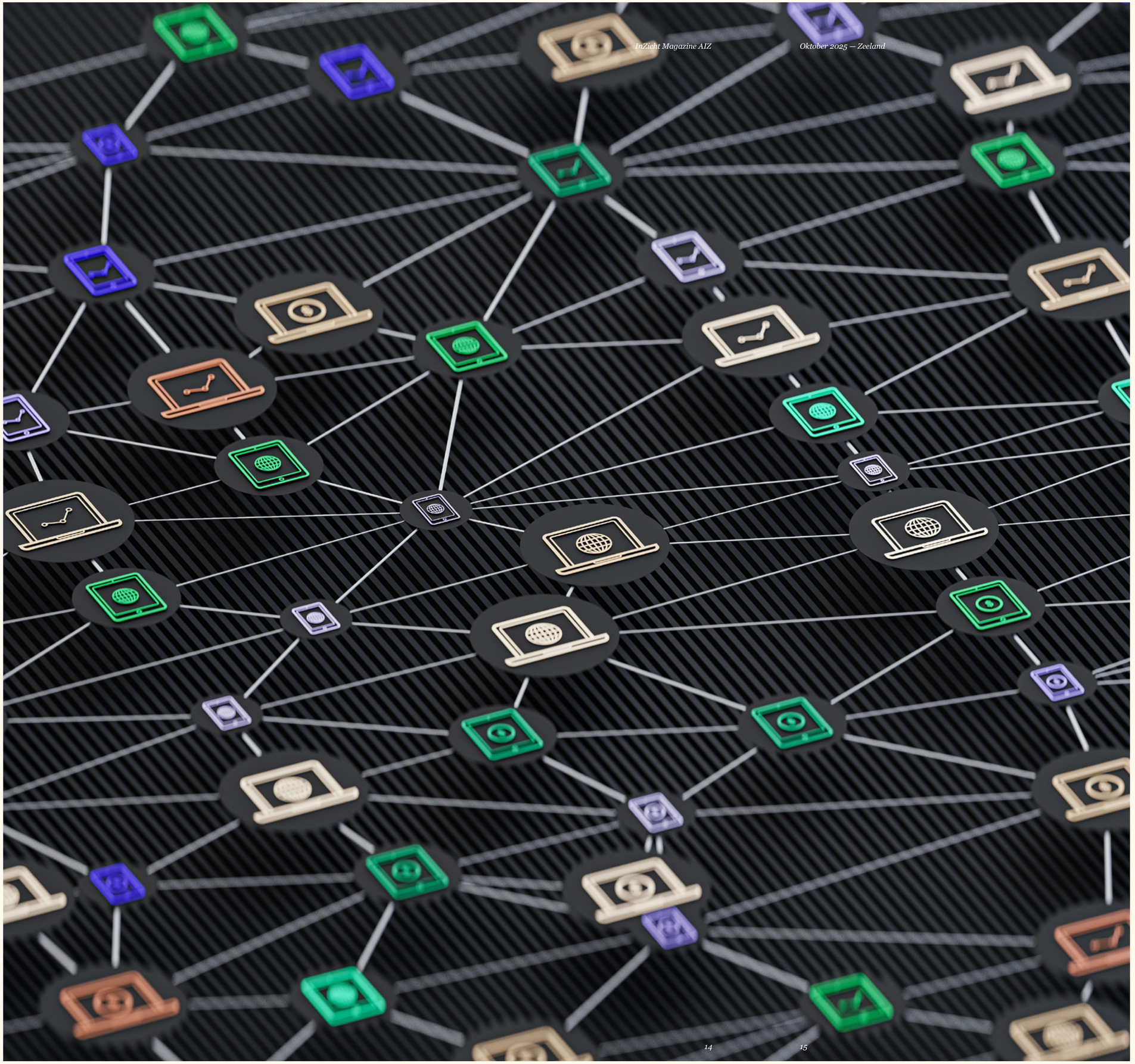
   b. *Inzet op arbeidsbesparende technologie*
   Hier zijn we in een voorgaand magazine al uitgebreider ingegaan. De ontwikkeling van Artificial Intelligence (AI) maakt dit een interessante optie. Volgens onderzoek van het Amerikaanse National Bureau of Economic Research (NBER) steeg de arbeidsproductiviteit in 2023 dankzij AI met 15%, gemeten in de vorm van per uur opgeloste kwesties. Dit percentage is alleen nog maar hoger geworden.

   Momenteel krijgen AGI en ASI veel aandacht. Artificial General Intelligence (AGI) heeft tot doel om alle intellectuele taken uit te voeren die een mens kan uitvoeren, terwijl Artificial Superintelligence (ASI) de menselijke cognitieve vermogens op elk gebied overtreft, waaronder creativiteit, besluitvorming en probleemoplossing. De toepassing blijft nu vooral achter, omdat een mens eerst moet bepalen wat de vraagstelling aan AI (zoals ChatGTP) is en vervolgens moet controleren of AI wel datgene oplevert wat in de vraagstelling was vervat. Vanuit de wetenschap wordt daarom benadrukt dat AI voorlopig meer vraag naar hoger opgeleiden met zich zal meebrengen. Mogelijk beperkt dat wel de arbeidsvraag naar mensen op mbo-niveau.

Tegen arbeidsbesparing door inzet van AI pleit ook de enorme energiebehoefte van AI-datacentra en de oplopende kosten; AI-bedrijven lijden op dit moment vooral veel verlies.

   Nederlandse werknemers zijn in ieder geval niet bang dat ze door AI hun baan verliezen, blijkt uit het People at Work 2025-onderzoek van HR- en payrollbedrijf ADP. En volgens onderzoek van UWV (Werkgeversonderzoek 2024) denken ook de meeste werkgevers dat AI niet tot baanverlies zal leiden. Tegen arbeidsbesparing door inzet van AI pleit ook de enorme energiebehoefte van AI-datacentra en de oplopende kosten; AI-bedrijven lijden op dit moment vooral veel verlies.

   c. *Sociale innovatie*
   Door de specifieke bedrijfskennis van werknemers beter te benutten en te voorkomen dat er nieuwe mensen ingewerkt moeten worden, kan de efficiency worden vergroot. Beleidsmatig is hiervoor veel aandacht. Dat vraagt om sociale innovatie: het werk efficiënter organiseren en de medewerkersbeleving verbeteren. In de recente uitgave van Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken (september 2025) worden daarvoor bouwstenen genoemd zoals autonomie, leiderschap, inspraak, eigenaarschap en 'mensvriendelijke AI'. Hoewel het beeld bestaat dat veel werknemers van werkgever wisselen, klopt dit niet. De meeste medewerkers blijven langdurig bij een werkgever, wat overigens ook betekent dat kennisuitwisseling tussen bedrijven beperkt is. Alleen onder jongeren is er veel arbeidsmobiliteit.



3. **Beter inzetten van het bestaande arbeidsaanbod**
   a. *Bevorderen van duurzame inzetbaarheid en doorwerken tot de AOW-leeftijd*
   Hiervoor is de tijdelijke Maatregel Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden MDIEU in het leven geroepen. Deze stopt per 31 december 2025. Daarna zouden bedrijven en sectoren hiermee zelf aan de slag moeten.

   b. *Inzetten op Leven Lang Ontwikkelen, digitale vaardigheden en uitbannen van laaggeletterdheid*
   Helaas lijkt de landelijke politiek hier vooralsnog weinig waarde aan te hechten.

   c. *Versterken van de arbeidsmobiliteit*
   Werknemers nemen de kennis vanuit de ene werkgever mee naar de andere en worden daarmee ook weerbaarder als hun werk bij een werkgever om wat voor reden dan ook wegvalt. Het betekent echter wel dat de arbeidsvraag wordt vergroot.

   d. *Verbeteren van de matching van werkzoekenden aan vacatures*
   Met een skills-gerichte aanpak lukt dat steeds beter. Ook maken volgens CAP Gemini werkzoekenden steeds vaker gebruik van AI bij het zoeken naar een baan. Met name jongeren tot 30 jaar, die ook het meest op zoek zijn naar (ander) werk, gaan op die manier te werk. In het tweede kwartaal van 2025 gebruikte 12% van deze jongeren AI bij het naar werk zoeken.

Als al deze maatregelen onvoldoende soelaas bieden, dan wordt het wellicht nodig om snel een keuze te maken voor bepaalde sectoren. Het ligt dan voor de hand om te kiezen voor maatschappelijk relevante sectoren als zorg en welzijn, onderwijs, kinderopvang en openbaar bestuur en wellicht voor de techniek vanwege woningtekort en energietransitie. Daarbij legt de sector beveiliging (vooral Defensie) nog eens een extra claim op de beperkte hoeveelheid beschikbaar personeel.

Een dergelijke rigoureuze keuze betekent automatisch dat andere sectoren moeilijker aan personeel kunnen komen. Sectoren als de logistiek, die zorgt voor het vervoer van goederen voor andere sectoren, de retail, horeca, recreatie en cultuur kunnen echter ook niet zonder personeel. Wellicht worden sommige sectoren, zoals de tuinbouw, vleesindustrie en distributiecentra zo wel verleid om te mechaniseren. De metaal- en overige industrie zijn al ruimschoots gemechaniseerd en in dienstverlenende sectoren biedt mechanisatie vaak niet de oplossing. Hooguit kan hier en daar sprake zijn van verdere digitalisering.

KERNCIJFERS EN BELANGRIJKE TRENDS EN ONTWIKKELINGEN OKTOBER 2025

Het kunnen beschikken over goede en actuele informatie is een absolute voorwaarde om effectief te reageren op bewegingen in de arbeidsmarkt. In deze infographic geven we voor de provincie Zeeland een samenvatting van de belangrijkste cijfers en trends in het afgelopen kwartaal.

Het pijltje geeft telkens aan of er sprake is van een toe- of afname van de variabele. Voor meer inzicht in trends kunt u op het ⊕-teken klikken. Dan verschijnt een pop-up met een uitgebreidere toelichting. Het Lees meer online icoon leidt je naar meer info op onze website.

De arbeidsmarkt is 'zeer krap'.

ARBEIDSDEELNAME

205.000
WERKENDEN

72,3%
NETTO ARBEIDSPARTICIPATIE

Lees meer online

6.000
WERKLOZEN

3,1%
WERKLOOSHEID

Lees meer online

ARBEIDSMARKTSPANNING

Lees meer online

36,6%
TEKORT AAN ARBEIDSKRACHTEN

Lees meer online

TOP 3 SECTOREN NL
1. Verhuur en overige zakelijke diensten
2. Vervoer en opslag
3. Zakelijke dienstverlening

TOP 5 BEROEPEN
1. Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen
2. Zorg en welzijn beroepen
3. ICT beroepen
4. Technische beroepen
5. Dienstverlenende beroepen

4,63

De arbeidsmarkt in Zeeland is 'zeer krap'.

Lees meer online

VACATURES

10.775
ONTSTANE VACATURES

MBO 1-2	**29,49%**
MBO 3-4	**31,39%**
HBO / WO	**30,39%**
Onbekend	**7,30%**

Lees meer online

TOP 5 SECTOREN
1. Verhuur en overige zakelijke dienstverlening
2. Detailhandel
3. Zorg
4. Horeca
5. Groothandel

WERKENDEN

207.000
WERKENDEN

LEEFTIJD

15-25	**15,90%**
25-45	**36,70%**
45-75	**47,30%**

OPLEIDINGSNIVEAU

Laag	**24,60%**
Middelbaar	**45,90%**
Hoog	**29,00%**

TYPE DIENSTVERBAND

Vast	**58,00%**
Flexibel	**24,60%**
ZZP	**17,40%**

MIGRATIEACHTERGROND

NL herkomst	**75,80%**
Kind v. migranten	**8,70%**
Migranten	**15,50%**

Lees meer online

ECONOMIE

21
FAILLISSEMENTEN

Lees meer online

Lees meer online

-35
CONSUMENTEN-VERTROUWEN NL

Lees meer online

-5,9
ONDERNEMERS-VERTROUWEN

PROGNOSES CPB

1,5
4,0
ECONOMISCHE GROEI

Lees meer online

4,0
3,8
WERKLOOSHEID

Lees meer online

BANENAFSPRAAK

Aantal banen
2.796

Aantal personen
4.887

Aandeel werkend
51,42%

BESCHUT WERK

Aantal personen
506

Werkzame personen
347

Aandeel werkend
69,00%

WW-UITKERINGEN

3.026
LOPENDE WW-UITKERINGEN

1,43%
WW-PERCENTAGE

Lees meer online

300
INSTROOM WW

372
UITSTROOM WW

Lees meer online

GEREGISTREERDE WERKZOEKENDEN

18.058
TOTAAL GEREGISTREERDE WERKZOEKENDEN

4.813
GWU MET DIENSTVERBAND

13.245
GWU ZONDER DIENSTVERBAND

7.002 BIJSTAND	**815** WAJONG
2.593 WIA/WAO	**1.903** WW

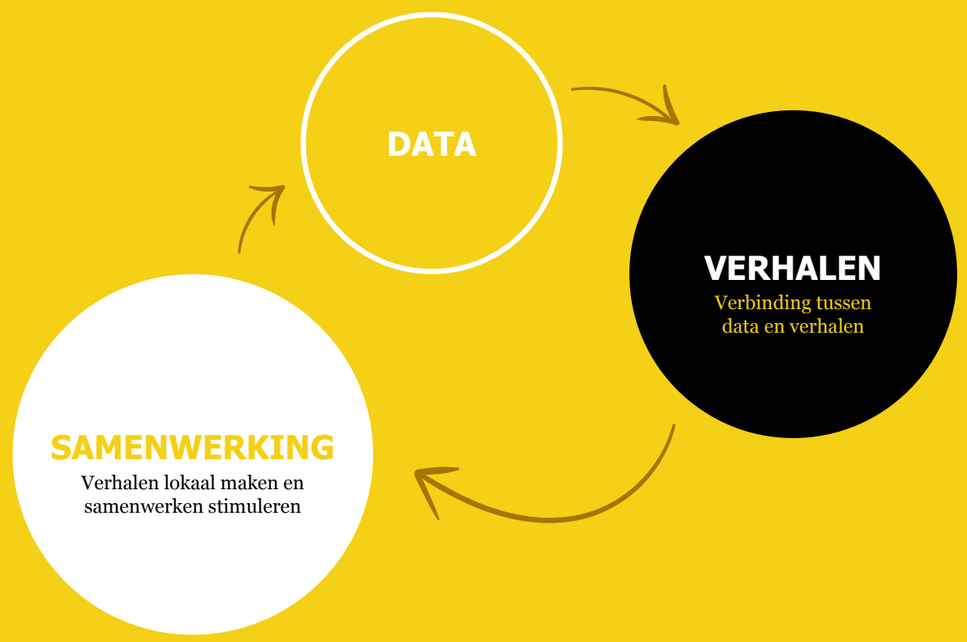
Lees meer online

DAAROM ARBEIDSMARKTINZICHT

ArbeidsmarktInZicht geeft een boost aan datagedreven beleidsontwikkeling. Dat maakt AIZ sinds 2018 tot het toonaangevende online platform voor iedereen die invloed heeft op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. 8 provincies en 11 arbeidsmarktregio's maken al gebruik van de grensverleggende mogelijkheden. Zij dragen daarmee bij aan de voortdurende doorontwikkeling van het platform. Inmiddels is AIZ uitgegroeid tot een community waarin dialoog en uitwisseling plaatsvindt over de grote vraagstukken van economie, arbeidsmarkt en onderwijs.

Wij geloven in de kracht van verbinding en samenwerking. Wij verzamelen en bundelen data over economie, arbeidsmarkt, competenties en onderwijs en brengen ze met elkaar in verbinding. Dankzij de data en de duiding verbeteren, verdiepen en veranderen beleidsontwikkeling en resultaatgerichte acties. Community-vorming versterkt deze ontwikkeling. Dankzij door ons geïnitieerde uitwisseling en samenwerking rond gedeelde vraagstukken groeit het effect van datagedreven beleidsontwikkeling. Dat heeft zowel regionaal als lokaal en interregionaal een positieve impact.

Gebundelde data geven antwoorden,
gebundelde inzichten brengen oplossingen.



Arbeidsmarkt InZicht.nl
Etil research group

Dit magazine is een uitgave van ArbeidsmarktInZicht.nl

Betrouwbare analyse vormt het fundament voor een structurele aanpak van regionale arbeidsmarktvraagstukken.